Tribunal de la dotation de la fonction publique

2012–2013

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

Message du président iii

Section I : Survol de l'organisation 1

- Raison d'être 2
- Responsabilités 2
- Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP) 2
- Priorités organisationnelles 3
- Analyse des risques 5
- Résumé de la planification 6
- Profil des dépenses 8
- Budget des dépenses par crédit voté 8

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 9

- Résultat stratégique 10
- Activité de programme : Arbitrage et médiation des plaintes 10
- Activité de programme : Services internes 11
- Points saillants de la planification 11

Section III : Renseignements supplémentaires 13

- Points saillants en matière de finances 14
- États financiers prospectifs 15
- Liste des tableaux supplémentaires 15

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités du Tribunal de la dotation de la fonction publique de 2012–2013.

Depuis sa création en 2005 sous la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, l'objectif prioritaire du Tribunal est de résoudre les différends de façon juste et impartiale.

À cette fin, le Tribunal continue de mettre l'accent sur la résolution des plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale au moyen de la médiation, des conférences de règlements et des audiences.

Pour relever les défis associés à l'augmentation des plaintes et à leur complexité accrue, le Tribunal continuera de tabler sur ses réussites en mettant en œuvre des processus améliorés, comme la conférence de règlement et la médiation par téléphone ou par vidéoconférence. Il s'efforcera également d'adopter des pratiques opérationnelles plus efficientes, comme le projet pilote d'instruction accélérée.

Ces améliorations contribuent à simplifier le processus de résolution des plaintes, à améliorer les délais de traitement et à faire en sorte que les parties à une plainte utilisent de façon appropriée les mécanismes de résolution de conflits à leur disposition.

En offrant aux parties des possibilités de régler les plaintes par des décisions justes, cohérentes et bien étayées, le Tribunal favorise une meilleure compréhension du régime de dotation et contribue à l'amélioration de la dotation et des relations de travail dans la fonction publique.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

Section I

Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un organisme indépendant et quasi judiciaire créé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) pour instruire les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale. Le Tribunal tient des audiences, des conférences de règlement et des séances de médiation afin de régler les plaintes. Dans l'accomplissement de son mandat, le Tribunal favorise des pratiques de dotation équitables et transparentes, contribue à une fonction publique axée sur le mérite, qui incarne la dualité linguistique, les droits de la personne et qui vise l'excellence.

Responsabilités

Le Tribunal tire son mandat de la LEFP et est chargé d'examiner les plaintes présentées en vertu de la *Loi* en ce qui concerne les processus de nomination internes et de mise en disponibilité au sein du gouvernement du Canada et de statuer sur ces plaintes de manière impartiale et en temps opportun.

Grâce à son processus décisionnel transparent, impartial et rigoureux et à l'appui qu'il offre pour aider les parties à régler les conflits liés à la dotation de la manière la plus informelle possible, le Tribunal est à la fois accessible et attentif à ses intervenants, à savoir les administrateurs généraux, les spécialistes des ressources humaines, les agents négociateurs et les fonctionnaires. De plus, il contribue à la gestion efficace des ressources humaines, et ce, dans l'intérêt des ministères et organismes fédéraux, des gestionnaires, des employés ainsi que de la population canadienne dans son ensemble.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Pour appuyer son mandat permanent et continuer de fournir des résultats à la population canadienne, le Tribunal a établi l'architecture des activités de programme ci-dessous. Le résultat stratégique du Tribunal – résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada – est appuyé par une activité de programme : arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et services internes.

Résultat stratégique	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada
Activités de programme	Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
	Services internes

Priorités organisationnelles

Au cours de l'exercice 2011–2012, le Tribunal a observé une hausse importante du nombre de plaintes reçues ainsi qu'une complexité accrue des dossiers instruits jusqu'à l'audience. Cet état de choses continuera d'avoir des répercussions sur la charge de travail du Tribunal pendant l'exercice 2012–2013.

Le Tribunal entend mettre en œuvre et renforcer des processus qui favorisent une efficacité accrue tout en assurant un traitement rapide de l'afflux des demandes de service. Pour continuer d'exercer son rôle et tirer parti de ses initiatives fructueuses à ce jour, le Tribunal a établi les priorités suivantes pour orienter la prestation des services et les processus décisionnels.

Priorité	Type[1]	Résultat stratégique
Processus efficaces, simplifiés et bien documentés	Permanente	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

- L'utilisation optimale des services de résolution de conflits par les parties permet de s'assurer que ces services sont pertinents, efficients et conformes aux besoins des clients.
- Le fait de régler les plaintes de façon plus efficace offre une valeur accrue à la population canadienne grâce à la diminution des ressources humaines et financières affectées au processus.

Plans pour atteindre cet objectif prioritaire

- Mettre en œuvre de nouveaux outils opérationnels : conférences de règlement et séances de médiation par téléphone ou par vidéoconférence.
- Lancer un projet pilote d'instruction accélérée en vue de réduire les délais et les coûts connexes.
- Collaborer avec la Direction de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor et d'autres organismes quasi judiciaires pour élaborer un nouveau système intégré de gestion de cas.
- Tirer parti des outils technologiques pour veiller à ce que les clients utilisent et comprennent le processus de plainte ainsi que les mécanismes de résolution de conflits.

[1] Le type de priorité est défini comme suit : **engagement préalable** — engagement pris au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé par le rapport; **permanente** — engagement pris au moins trois exercices avant l'exercice visé par le rapport; **nouvelle** — engagement pris récemment, au cours de l'exercice visé par le RPP.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Publication des motifs de décision en temps opportun	Permanente	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

- Les décisions du Tribunal doivent être judicieuses, bien étayées et rendues en temps opportun – dans l'ensemble, le Tribunal a établi une cible de 80 % de décisions rendues dans les quatre mois suivant l'audience.

Plans pour atteindre cet objectif prioritaire

- Continuer d'examiner les pratiques et les processus liés à la production des décisions et déterminer les points à améliorer.
- Mettre en œuvre de nouveaux outils opérationnels : conférences de règlement et séances de médiation par téléphone ou par vidéoconférence, permettant ainsi aux membres d'avoir plus de temps pour rédiger les motifs de décision.
- Lancer un projet pilote d'instruction accélérée en vue de réduire les délais et les coûts connexes.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Lieu de travail où les employés se sentent valorisés et sont conscients de l'importance de leur contribution	Permanente	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

- Promouvoir un lieu de travail où le personnel est conscient de la valeur de sa contribution et adhère aux valeurs du Tribunal c'est favoriser une culture positive et motivante pour les employés.

Plans pour atteindre cet objectif prioritaire

- Offrir des possibilités de perfectionnement.
- Mettre en œuvre un code de conduite, de valeurs et d'éthique pour les employés.
- Optimiser les processus internes.
- Élaborer une stratégie de planification de la relève.

Analyse des risques

Le Tribunal est aux prises avec des risques internes et externes. Afin d'atténuer l'incidence de ces risques, le Tribunal a mis en place certaines stratégies permanentes.

Risques externes

• Augmentation de la charge de travail et évolution de la nature des dossiers

À l'instar de la plupart des tribunaux administratifs, le Tribunal se trouve constamment dans l'impossibilité de prévoir sa charge de travail. Comparativement aux années précédentes, il y a eu une forte hausse du nombre de dossiers reçus au cours de l'exercice 2011–2012. Si cette tendance se maintient, il faut s'attendre à une augmentation en 2012–2013.

Pour atténuer ce risque, le Tribunal entend planifier, élaborer et mettre en œuvre de nouveaux processus pour répondre à l'éventuelle augmentation du nombre de plaintes et à leur complexité.

• Rapports et décisions clés

Le Tribunal examinera les conclusions et les recommandations découlant du rapport sur l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique de 2003*, présenté en décembre 2011, et élaborera et mettra en œuvre des mesures pour améliorer le mode de fonctionnement et les services du Tribunal, le cas échéant.

Pour la première fois, une décision du Tribunal a fait l'objet d'un appel devant la Cour suprême du Canada. La décision qui sera rendue à cet égard, prévue pour 2012, pourrait avoir des répercussions sur la jurisprudence du Tribunal.

Risques internes

• Système de gestion de cas

Le Tribunal continuera de collaborer avec la Direction de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor ainsi qu'avec d'autres organismes quasi judiciaires en vue d'élaborer une solution intégrée sous la forme d'un système de gestion de cas.

Il est néanmoins essentiel que le Tribunal mette en œuvre un nouveau système de gestion de cas au cours des 18 prochains mois; il continuera donc à examiner d'autres solutions de rechange.

• Ressources humaines – roulement du personnel et des membres

Comme beaucoup d'autres organismes de très petite taille, le Tribunal doit composer avec le roulement des employés et des membres, notamment en raison des départs à la retraite et des possibilités de perfectionnement professionnel.

Afin d'atténuer ce risque, le Tribunal continuera de recruter de nouveaux employés et membres, d'assurer leur intégration efficace et d'offrir des possibilités d'apprentissage à son personnel.

Le Tribunal dispose d'un plan intégré des ressources humaines et des activités et il s'engage à mobiliser les employés et à créer un milieu de travail de choix. Le Tribunal s'assurera que la stratégie de planification de la relève qu'il mettra en œuvre comprend la documentation des processus et la gestion de l'information organisationnelle.

Résumé de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012–2013	2013–2014	2014–2015
5 426	5 426	5 426

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2012–2013	2013–2014	2014–2015
38	38	38

Résultat stratégique : Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage de plaintes soumises à la révision judiciaire au motif que le Tribunal n'a pas respecté un principe de justice naturelle, l'équité de la procédure ou toute autre procédure	3 %

Tableau sommaire de la planification

Activité de programme	(en milliers de dollars) Prévision des dépenses pour 2011–2012	Dépenses prévues 2012–2013	2013–2014	2014–2015	Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	3 885	3 838	3 838	3 838	Affaires gouvernementales : une fonction publique fondée sur l'excellence et le leadership
Total des dépenses prévues		3 838	3 838	3 838	

Tableau sommaire de la planification

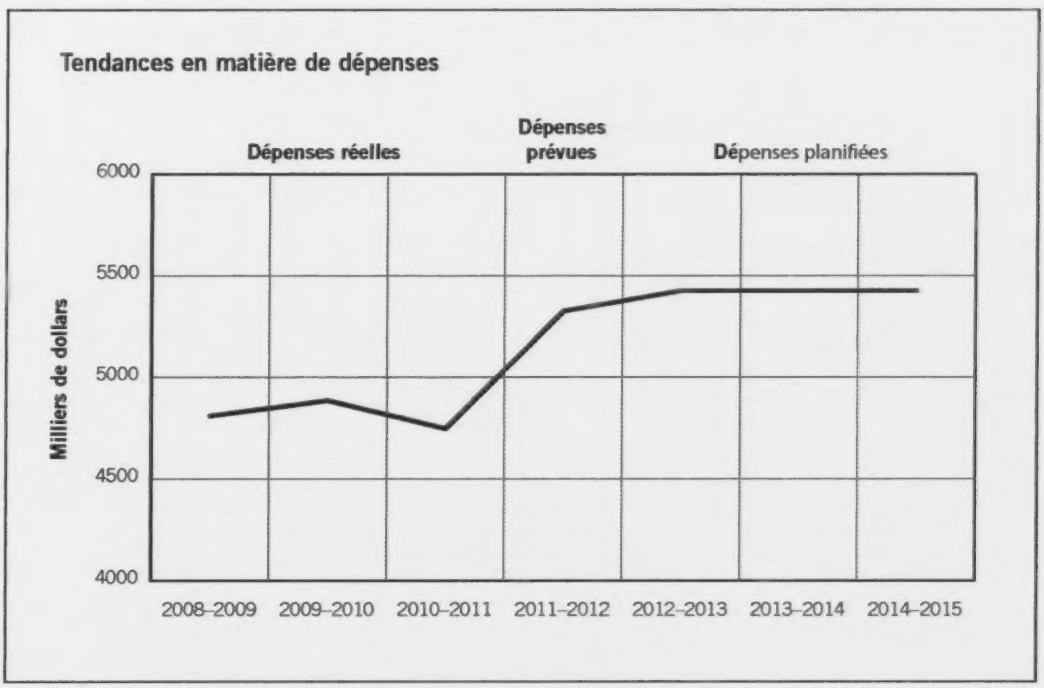
Activité de programme	Prévision des dépenses pour 2011–2012	Dépenses prévues 2012–2013	2013–2014	2014–2015
Services internes	1 440	1 589	1 589	1 589
Total des dépenses prévues		1 589	1 589	1 589

Profil des dépenses

En 2012–2013, le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) prévoit dépenser 5,4 millions de dollars afin d'obtenir les résultats attendus de son activité de programme et de contribuer à l'atteinte de son résultat stratégique. En 2009–2010, par l'entremise du budget de 2009, le TDFP a obtenu un financement permanent et, plus récemment, il a obtenu l'approbation du Conseil du Trésor pour la modification d'un transfert de financement lui permettant de mieux remplir son mandat.

Tendances en matière de dépenses

Le graphique ci-dessous illustre les tendances en matière de dépenses au Tribunal de 2008–2009 à 2014–2015. Pour les exercices 2008–2009 à 2010–2011, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires : le Budget principal des dépenses, le Budget supplémentaire des dépenses et les virements en provenance des crédits du Conseil du Trésor; elles tiennent également compte des rajustements liés au report de fonds. Pour les exercices 2012–2013 à 2014–2015, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues.



Budget des dépenses par crédit voté

Pour en savoir davantage sur les crédits organisationnels, prière de consulter le Budget principal des dépenses de 2012-2013 à **www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20122013/me-bpd/info/info-fra.asp**

Section II

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.

Activité de programme

Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

Description de l'activité de programme

En vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le mandat du Tribunal de la dotation de la fonction publique consiste à instruire les plaintes relatives aux processus de nomination internes, à la mise en œuvre des mesures correctives ordonnées par le Tribunal, à la révocation des nominations ou aux mises en disponibilité, et à statuer sur ces plaintes.

Lorsqu'il détermine si une plainte relative à une nomination interne ou à une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Si le Tribunal juge que la plainte est fondée, il peut ordonner qu'une indemnité soit versée. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012–2013	2013–2014	2014–2015
3 838	3 838	3 838

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2012–2013	2013–2014	2014–2015
28	28	28

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Décisions judicieuses et bien étayées rendues par le Tribunal en temps opportun	Pourcentage de décisions dont les motifs sont émis dans les quatre mois suivant l'audience	80 %
	Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées à la suite d'une révision judiciaire	95 %
Utilisation optimale des services de résolution de conflits du Tribunal par les parties	Pourcentage de séances de médiation qui se sont soldées par le retrait de la plainte	70 %

Activité de programme

Services internes

Description de l'activité de programme

Les services internes consistent en des groupes d'activités et de ressources connexes, qui servent à répondre aux besoins des programmes et à satisfaire aux autres obligations générales de l'organisation.

Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel, services des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs.

Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles qui visent un programme en particulier.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012–2013	2013–2014	2014–2015
1 589	1 589	1 589

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2012–2013	2013–2014	2014–2015
10	10	10

Points saillants de la planification

Conférence de règlement et médiation par téléphone ou par vidéoconférence

À la suite d'un projet pilote fructueux mené en 2011–2012, le Tribunal a entrepris d'adopter l'utilisation du téléphone et de la vidéoconférence pour les conférences de règlement et les séances de médiation.

Ce faisant, le Tribunal se conforme à la nouvelle Directive sur la gestion des dépenses de voyages, d'accueil et de conférences du gouvernement du Canada selon laquelle les ministères doivent maximiser l'efficacité pour s'acquitter de leur mandat, tout en réduisant les coûts et en assurant l'optimisation des ressources.

Le fait de régler les plaintes de façon informelle contribue à améliorer le dialogue et favorise souvent le retrait de la plainte. Cette façon de procéder permet également au Tribunal de diminuer le nombre d'audiences à organiser, ce qui se traduit par une réduction des coûts de déplacement, de location des salles d'audience, d'interprétation et de traduction.

Projet pilote d'instruction accélérée

Le Tribunal lancera un projet pilote d'instruction accélérée afin d'offrir aux parties la possibilité de se prévaloir d'un processus plus rapide dans certaines circonstances. La durée totale de l'audience ne dépasserait pas une journée, et le processus pourrait se dérouler par vidéoconférence, après quoi des motifs écrits seraient diffusés en quelques semaines.

Développement d'un système de gestion de cas

Le Tribunal collabore avec la Direction de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor et d'autres organismes quasi judiciaires pour développer un système intégré de gestion de cas. Au besoin, le Tribunal envisagera également d'autres solutions pour développer ce système.

Ressources humaines

Le Tribunal s'efforce d'établir un milieu de travail où les employés se sentent valorisés et sont conscients de l'importance de leur contribution, en veillant à ce que tous les employés connaissent et comprennent les objectifs du Tribunal dans le contexte de son plan stratégique, ainsi que leur contribution à l'atteinte de ces objectifs.

Le Tribunal prévoit continuer à assurer des communications appropriées, en temps opportun, à offrir des possibilités d'apprentissage dans tous les secteurs et à veiller à ce que les employés et les membres connaissent bien le rôle et le mandat du Tribunal au sein du gouvernement du Canada.

Le Tribunal s'efforcera de mobiliser les employés en les sensibilisant à son nouveau mandat et aux valeurs qui le caractérisent, ainsi qu'en élaborant de façon concertée son nouveau code de conduite, de valeurs et d'éthique.

Processus internes

Le Tribunal tirera parti des renseignements provenant du système de gestion de cas pour surveiller les délais de traitement des décisions et modifier ses procédures internes pour assurer l'utilisation optimale des ressources.

Le Tribunal mettra en œuvre les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'accessibilité et la facilité d'emploi, de même que les normes et outils connexes pour les applications Web.

Le Tribunal fera en sorte que sa stratégie sur la planification de la relève prévoie la documentation des processus et la gestion de l'information organisationnelle.

Section III

Renseignements supplémentaires

Points saillants en matière de finances

État sommaire des résultats prospectifs

Pour l'exercice se terminant le 31 mars
(en milliers de dollars)

	Changement (en dollars)	Résultats prospectifs 2012–2013	Résultats prospectifs 2011–2012
Dépenses totales	462	6 253	5 791
Revenu total		0	0
Coût de fonctionnement net	462	6 253	5 791

État sommaire de la situation financière

Pour l'exercice se terminant le 31 mars
(en milliers de dollars)

	Changement (en dollars)	Résultats prospectifs 2012–2013	Résultats prospectifs 2011–2012
Actif total	99	483	384
Passif total	14	1 041	1 027
Capitaux propres	85	(558)	(643)
Total	99	483	384

États financiers prospectifs

Les points saillants des états financiers prospectifs présentés dans le présent Rapport sur les plans et les priorités visent à fournir un aperçu général de la situation financière du Tribunal de la dotation de la fonction publique et de son fonctionnement. Ces faits saillants sont préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière. Tous les états financiers prospectifs de l'organisation se trouvent sur le site Web du Tribunal de la dotation de la fonction publique à l'adresse **www.psst-tdfp.gc.ca/article.asp?id=5071**

Liste des tableaux supplémentaires

Tous les tableaux supplémentaires inclus dans les Rapports sur les plans et les priorités 2012-2013 se trouvent également sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à **www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2012-2013/index-fra.asp**

- Écologisation des opérations gouvernementales
- Vérifications horizontales

Le Tribunal travaillera en collaboration avec le Bureau du contrôleur général pour effectuer trois vérifications internes horizontales : efficacité et efficience de la gestion de l'information, planification et analyse intégrées des activités et des ressources humaines et gestion du rendement.